

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Emploi et relations employeur/employé

La politique générale des Ressources Humaines au sein du Groupe Compagnie des Alpes vise à l'amélioration de notre faculté collective et individuelle à engendrer une croissance rentable et durable et à fédérer les équipes pour réussir mieux ensemble.

Le premier axe de notre politique consiste à fédérer les équipes autour d'une vision commune et d'objectifs partagés. Il s'agit aussi de faire émerger une identité forte, d'employeur responsable et d'entreprise citoyenne autour de l'innovation sociale dont nous souhaitons continuer d'être porteurs dans nos secteurs d'activité. Elle s'appuie sur la négociation avec nos partenaires sociaux au sein de nos instances de représentation du personnel.

Le deuxième axe de notre politique passe par la structuration et par l'amélioration de la gestion des compétences et des carrières au sein de la Compagnie des Alpes (CDA) avec pour objectif de répondre aux besoins actuels mais aussi d'anticiper sur les ressources nécessaires au développement du groupe. La constitution de plans de succession et de carrière accompagnés d'actions de développement individuelles partagées donnera des perspectives aux collaborateurs, favorisera en conséquence l'audace et la confiance, deux des valeurs clefs de la CDA et permettra par ailleurs une mobilisation rapide des énergies en fonction des projets à mener.

Le troisième et dernier axe est la préparation de notre organisation, de ses hommes et de ses femmes à reprendre dans leurs actions au quotidien la vision stratégique de l'entreprise notamment sur des sujets comme l'internationalisation, l'innovation, le management transverse. La démarche de mise en mouvement et de partage a été lancée au travers de notre université d'entreprise CDA Campus. Elle va être amplifiée avec la mise en place d'outils dédiés et de processus structurants.

Au quotidien, les actions de tous les collaborateurs du groupe Compagnie des Alpes doivent être conformes aux textes suivants : Charte de Gouvernement d'Entreprise, Charte de Déontologie et Charte Informatique. Ces textes sont cohérents tant avec la Déclaration universelle des droits de l'homme qu'avec les principes sous-jacents de l'OIT ainsi qu'avec les législations de tous les pays où nous opérons.

La Charte de Déontologie du Groupe CDA, en vigueur depuis le 27/10/2005, met en avant les principes de Solidarité, Transparence, Respect et Confiance. Elle comprend des principes de comportement personnel et de comportement professionnel. Le premier des principes de comportement personnel est la dignité : « chacun doit être traité avec dignité et un total respect de sa vie privée ». Le premier des principes de comportement professionnel est le respect des obligations légales et professionnelles.

Effectifs de l'exercice 2009/2010 (Permanents et Non-permanents)

	France	UE hors France	dont Pays-Bas	dont Belgique	dont Allemagne	dont Suisse	dont Angleterre	Total 2010 (1)	Total 2009 (2)	Total 2008 (3)
Domaines skiables	2 017	0	0	0	0	0	0	2 017	1 790	1 965
Parcs de loisirs	1 233	1 118	530	394	76	19	99	2 351	2 448	2 734
Holdings (CDA + PDP + CADEVI)	109	0	0	0	0	0	0	109	99	96
TOTAL EFFECTIF MOYEN (en ETP*)	3 359	1 118	530	394	76	19	99	4 477	4 337	4 795
Indicateurs RH par zone géographique au 30 septembre										
EFFECTIF A FIN SEPTEMBRE	2 283	3 242	1 626	1 188	212	80	136	5 525	4 645	4 649
dont % de femmes	39%	47%	49%	44%	52%	48%	36%	43%	42%	43%
dont % d'hommes	61%	53%	51%	56%	48%	53%	64%	57%	58%	57%
ENCADREMENT										
% d'encadrants	55%	2%	1,4%	1,9%	3%	8%	5%	30%	9%	10%
dont % de femmes encadrants	32%	40%	48%	26%	50%	50%	43%	32%	41%	37%
dont % d'hommes encadrants	68%	60%	52%	74%	50%	50%	57%	68%	59%	63%
EFFECTIF MOYEN	3 359	1 118	530	394	76	19	99	4 477	4 337	4 795
dont % permanents	40%	34%	30%	41%	20%	84%	21%	39%	36%	36%
dont % saisonniers	60%	66%	70%	59%	80%	16%	79%	61%	64%	64%
FORMATION										
nombre de jours de formation	6 019	2 395	1 008	1 301	68	18	NC	8 414	9 434	9 026
nombre de salariés ayant suivi au moins une formation	3 431	988	72	743	155	18	NC	4 419	8 195	4 674
ACCIDENTS DE TRAVAIL										
Taux de fréquence des accidents de travail (4)	68	22,2	7,0	33,0	30,0	96,0	31,0	55	42	62
nombre d'accidents de travail ayant entraîné le décès du collaborateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nombre d'accidents de trajet ayant entraîné le décès du collaborateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* ETP = Equivalent Temps Plein

(1) Changement de périmètre 2010

Acquisition de Deux Alpes Loisirs en octobre 2009 ; vente de la participation dans Saas Fee

Création de CADEVI le 1er avril 2010

(2) Changements de périmètre 2009 :

Afin d'être cohérent avec les données comptables, Saas Fee a été reclassé en activités abandonnées.

(3) Changements de périmètre 2008 :

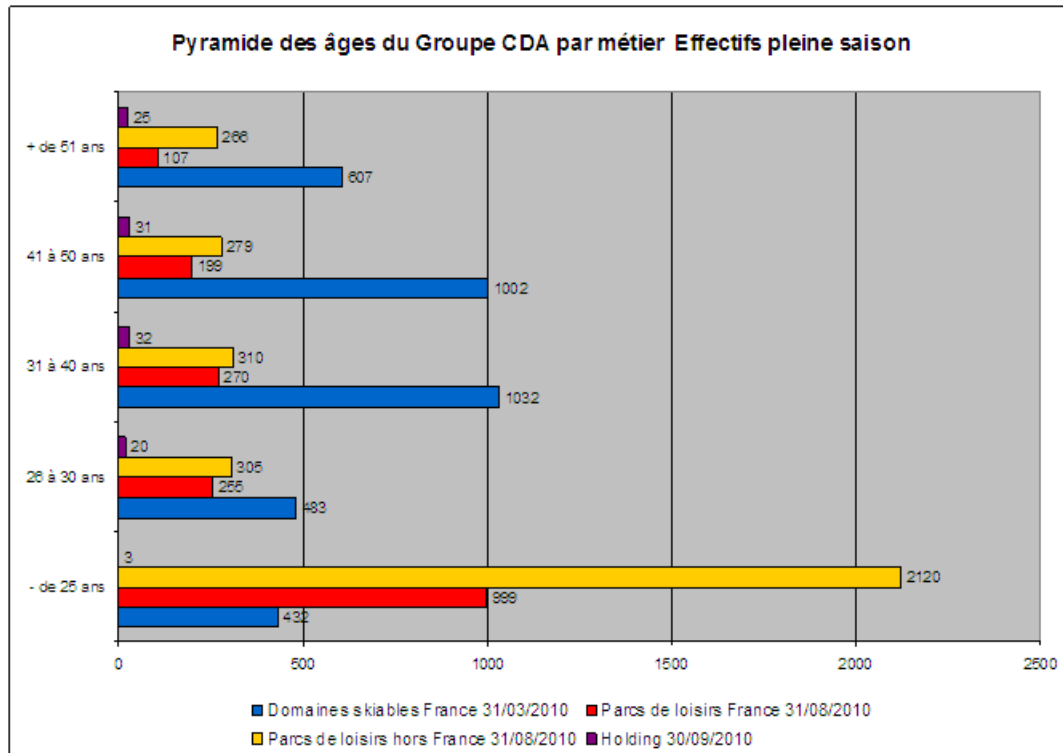
Domaines skiables France : entrée de STVI, VALBUS et MONTAVAL

Parcs de loisirs étrangers : sortie de Panorama Park

(4) Taux de fréquence = Nombre d'accidents avec arrêt de plus de 24 h * 1 000 000/ nombre d'heures travaillées

Indicateurs :

<p>Main d'œuvre externe</p>	<p>Pas de statistiques centralisées - le recours à de la main d'œuvre externe reste cependant marginal.</p>
<p>Taux de rotation</p>	<p>Le Groupe Compagnie des Alpes exerce deux activités, Parcs de loisirs et Domaines skiables, toutes deux marquées par une forte saisonnalité. L'effectif mensuel moyen connaît d'importantes variations. Ainsi, l'effectif des Parcs de loisirs est multiplié par quatre entre avril et septembre. Celui des Domaines skiables connaît le même accroissement entre décembre et avril. Les entrées de personnel concernent principalement les non-permanents (saisonniers pour les deux métiers, cachets et contrats de courte durée pour les Parcs de loisirs).</p> <p>Compte tenu des spécificités propres à chaque métier, le Groupe Compagnie des Alpes a choisi d'adopter une gestion décentralisée en matière d'embauche de son personnel, ce qui amène les filiales à définir elles-mêmes leur politique de recrutement.</p> <p>Dans les Domaines skiables, les contrats des anciens saisonniers sont reconduits en priorité d'une saison à l'autre, par l'application de l'article 16 de la Convention collective nationale des exploitants de Téléphériques et Engins de Remontées Mécaniques. Aussi, près de 90% du personnel revient d'une saison à l'autre.</p> <p>Le taux de retour des saisonniers dans les Parcs de loisirs en Europe est d'environ 45%. Pour les Parcs de loisirs français, par application de l'article 4 Titre VII de la convention collective nationale sur les Espaces de loisirs, d'attraction et culturels, les saisonniers bénéficient d'une indemnité de non reconduction du contrat si leurs contrats de travail ne sont pas reconduits la 4ème saison consécutive.</p> <p>Les saisonniers dans les parcs de loisirs sont souvent des étudiants travaillant lors des week-ends ou des vacances scolaires. Ils ne sont donc généralement pas amenés à revenir plus de 3 ou 4 saisons.</p>



La répartition hommes / femmes varie également selon les activités : les Parcs de loisirs sont plus féminisés que les Domaines skiables.

% de femmes	Parcs de loisirs	Domaines skiables
Total des effectifs au 30/09/2010	50%	22%
Cadres au 30/09/2010	45%	27%
Permanents au 30/09/2010	38%	22%
Non-permanents en pleine saison	51%	35%

Les salaires mensuels moyens des permanents dans les sites français montrent une certaine convergence entre les hommes et les femmes dans les Parcs de loisirs. Cette convergence est moindre dans les domaines skiables, où les salaires des cadres hommes sont plus élevés que ceux des cadres femmes :

Salaires bruts mensuels moyens	Cadres		Agents de maîtrise		Ouvriers Employés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Parcs de loisirs	3 750	3 400	2 300	1 950	1 800	1 650
Domaines skiables	5 300	4 050	2 950	2 800	2 250	2 150

	Recrutements Prévus France 2010-2011		Recrutements Prévus Monde 2010-2011		Recrutements Prévus Total France Année 2010-2011
	période du 01/10/2010 au 31/09/2011		période du 01/10/2010 au 31/09/2011		
CDI - Cadres	28	CDI - Cadres	132		1269
CDI - non Cadres	40	CDI - non Cadres	78		
CDD - Cadres	56	CDD - Cadres	75		1811
CDD - non Cadres	1145	CDD - non Cadres	1526		

Licenciements	Effectifs concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi.	pas de PSE en cours
Litiges	Nombre de litiges liés au droits du travail, instance concernée, délibération.	au 30/09/2010, nous avons 21 litiges en matière sociale, 3 concernant la Holding, 11 dans les Parcs de Loisirs et 7 dans les Domaines Skiabiles, avec un risque maximum de 900K€.
Promotion des employés d'origine locale	Pertinences d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels. (% des cadres d'origine locale par implantation)	Pour l'activité Domaine Skiabiles du groupe, une très grande majorité des collaborateurs est issue de la région Alpes-Rhone Alpes, qu'il s'agisse de collaborateurs permanents ou saisonniers. 80% des dirigeants des sociétés exploitant des domaines skiabiles sont issus de la région.
	Répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité. (% des effectifs issus de minorité par catégorie)	cf pyramide des âges
Différence d'avantage temps partiel / temps plein	Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés en contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités majeures. (Ecart moyen en % des rémunérations moyennes)	pas de statistiques centralisées
Main d'œuvre handicapée	% des effectifs	Sur l'exercice 2009-2010, 80 travailleurs handicapés déclarés étaient employés par le groupe, soit un taux de 1,8%. Le groupe CDA a mis en place une politique volontariste. Ainsi 28 travailleurs handicapés ont été embauchés lors du dernier exercice. La sous-traitance à des entreprises est également encouragée : par exemple , en ce qui concerne le siège, l'achat de fournitures à une entreprise employant des travailleurs handicapés est équivalent à 1,20 ETP.

<p>Sous-traitance</p>	<p>Les sociétés du groupe s'assurent que leurs sous-traitants respectent les dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et du Code du Travail français. De plus, la Charte de déontologie du groupe CDA interdit aux collaborateurs d'engager la responsabilité ou la coresponsabilité du groupe auprès de tiers (partenaires, sous-traitants ...) qui ne respecteraient pas les dispositions législatives et réglementaires des pays où nous opérons, ce qui inclut la législation/réglementation sociale</p>
------------------------------	---

Conditions de travail et protection sociale

Politique Salariale

En France, les minima salariaux sont chaque année renégociés par les partenaires sociaux des branches dont relève chaque site (Convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques pour les domaines skiables, Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction et culturels pour les parcs de loisirs et Convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public pour les parcs animaliers).

Des négociations sur les salaires ont lieu chaque année dans chaque site entre la direction et les représentants syndicaux (négociations annuelles obligatoires).

Les salaires moyens par catégorie dans le Groupe sont assez sensiblement supérieurs aux minima prévus par les Conventions collectives nationales.

Outre le salaire de base, les salariés perçoivent des primes pour la plupart prévues par les conventions collectives nationales dont ils relèvent.

L'ensemble des collaborateurs français dispose d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation négocié dans chaque site. Pour l'exercice 2009/2010, des primes ont été versées dans certains sites au titre de ces différents accords.

En Belgique, les conventions collectives de travail qui définissent les conditions salariales au titre de 2009 et 2010 ont été mises en œuvre.

Aux Pays-Bas, la Direction a mis en œuvre l'accord collectif interprofessionnel. Elle a, en outre, lancé un projet d'individualisation des révisions salariales toutes catégories de personnel confondues.

Protection Sociale

L'ensemble des salariés français du Groupe sont couverts à titre obligatoire (salariés permanents) ou à titre facultatif (salariés non-permanents) par une couverture frais soins de santé complémentaire. Un régime de prévoyance obligatoire complète ce dispositif pour l'ensemble des salariés français, ainsi que des régimes de retraite sur complémentaires (art.83 et art 39) pour certaines filiales.

Le Groupe CDA a mis en œuvre la portabilité de ces droits dans l'ensemble des filiales françaises.

En Belgique, le Groupe offre à ses collaborateurs en sus des dispositions légales de protection sociale une assurance hospitalisation ainsi que pour le personnel cadres et employés une assurance pension.

Aux Pays-Bas, pour l'encadrement existe une assurance complémentaire retraite, épargne salariale.

Par ailleurs, le Groupe a mis en place un plan d'épargne Groupe (PEG CDA) ouvert à l'ensemble des collaborateurs français du Groupe. Il bénéficie d'un abondement dont le montant est fixé chaque année par la Direction du Groupe. Les filiales peuvent également décider de la mise en place d'abondements complémentaires.

Les collaborateurs de l'ensemble des sites ont accès aux œuvres sociales et culturelles proposées par leur comité d'entreprise.

Indicateurs :

Salaires bruts mensuels moyens	Cadres		Agents de maîtrise		Ouvriers Employés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Parcs de loisirs	3 750	3 400	2 300	1 950	1 800	1 650
Domaines skiables	5 300	4 050	2 950	2 800	2 250	2 150

Salaires	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.	Cf. tableau ci-dessus
	écart de salaire moyen entre premier décile et dernier décile	ratio de 1 à 6,5
	Distribution des ratios comparant le salaire d'entrée de base et le salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels.	ces indicateurs ne sont pas suivis dans tous les sites, ni consolidé au niveau groupe. Cependant les salaires d'entrée constatés sont en règle générale supérieurs de 10% à 20% des minima conventionnels
	importance des primes et intéressement en % du salaire brut	24% de la masse salariale (salaire de base brut) pour les sociétés du siège pour l'exercice 2009-2010. A l'échelle du groupe, la participation versée en 2009-2010 est de 4,6 Millions d'Euro soit un montant moyen par salarié de 1349 Euro
Temps de travail	nombre moyen en heure par semaine par catégorie	peut varier selon les sociétés. Pour les sociétés du siège: 37,5h / semaine + 12 RTT
Heures supplémentaires	nombre moyen en heure par semaine par catégorie	Cf. ci-dessus
	% des heures supplémentaires récupérées ou placées sur un compte épargne temps	varie selon les filiales. Pour les sociétés du siège : récupération à 100%
	% des salariés ayant accès à un compte épargne temps	ce dispositif est peu mis en place dans le groupe
Temps de transport	temps moyen en minutes par jour de travail	inférieur à 1H en moyenne sur tous les sites
Aménagement du temps de travail	% des salariés ayant accès à un programme d'aménagement du temps de travail par type (télétravail, travail à domicile, etc.)	pas d'accord d'entreprise concernant le télétravail
Comité d'entreprise	% des salariés ayant accès à un CE	100% des salariés du groupe ont accès à un CE. Un CE groupe est en place. Un CE Européen est en cours de création.
Respect des traditions et coutumes nationales ou religieuses		oui, conformément à notre charte de déontologie
Protection sociale	% des salariés couverts dans les pays où elle n'est pas obligatoire	elle est obligatoire dans tous les pays où nous sommes présents
	Etendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies. (% des salariés ayant un régime de retrait complémentaire)	aux Pays Bas, mise en place d'une retraite complémentaire pour les managers ; En France, certains sites bénéficient de régimes art.83 et art.39

Dialogue social

Pour le périmètre France, la représentation du personnel est assurée au total par 254 représentants du personnel et par 27 délégués syndicaux. Pour les sites étrangers consolidés, 39 représentants du personnel et 5 délégués syndicaux représentent les salariés.

Des négociations sont en cours pour la mise en place d'un Comité d'Entreprise Européen. A cet effet, un Groupe Spécial de Négociation (GSN) a été constitué. Il s'est réuni une fois durant l'exercice.

Les Unités Economiques et Sociales (UES) des Parcs de loisirs en France ont été supprimées par accord du mois de décembre 2009.

En France, l'ensemble des Parcs de loisirs et l'ensemble des Domaines skiables ont renouvelé leurs instances représentatives du personnel et mesuré la représentativité des organisations syndicales.

Le Comité de Groupe National de la CDA créé en juin 2009 s'est réuni une fois au cours de l'exercice.

Au cours de l'exercice 2009/2010, 44 accords ont été conclus au niveau européen (contre 54 en 2008/2009) et portent principalement sur les négociations annuelles obligatoires, le temps de travail et les seniors.

Tous les salariés des Domaines skiables et des Parcs de loisirs français sont éligibles à un accord d'intéressement et à un accord de participation.

Des accords collectifs ou plans d'actions en faveur des salariés seniors ont été conclus dans les Parcs de loisirs français, les Domaines skiables étant couverts par un accord de branche.

Des négociations sont en cours au niveau de la branche Parcs de loisirs pour adapter l'organisation du temps de travail et mettre en conformité les dispositions conventionnelles avec les lois nouvelles.

Les coordinateurs syndicaux du Groupe CDA se sont réunis trois fois avec la direction du Groupe, pour débattre des sujets « sécurisation des parcours professionnels des salariés saisonniers » et de « la pénibilité au travail ».

Indicateurs :

Accords collectifs	nombre d'accords collectifs par site	Plus de 10 par site en vigueur en moyenne et toutes catégories confondues. Au cours de l'exercice 2009/2010, 44 accords ont été conclus au niveau européen (contre 54 en 2008/2009) et portent principalement sur les négociations annuelles obligatoires, le temps de travail et les seniors.
	% de salariés couverts par une convention collective	100% en France. Couverture par des accords de branche dans les autres pays où nous sommes présents : Pays-Bas, Belgique, Allemagne.

	nombre d'accords collectifs représentatifs en % des accords	plus de 90%
Représentativité	% des salariés syndiqués	nous n'avons pas mis en place un tel indicateur
	% des sites avec un représentant syndical	plus de 90%
Litiges	nombre de litiges concernant la liberté syndicale (devant le conseil européen du travail)	pas de procédures auprès du CET
CHSCT	Comités mixtes/salariés direction pour la santé et la sécurité : en plus du rôle actif des CHSCT (et équivalents à l'international), certaines filiales du groupes ont initié depuis 2008 des démarches actives de dépistage et prévention des Risques Psychosociaux, qui ont débouché sur la création de tels comités.	

Santé et sécurité au travail

Conformément à la loi du 31/12/1991 et au décret du 05/11/2001, des documents d'évaluation des risques professionnels (santé et sécurité du personnel) sont établis et actualisés régulièrement dans les sites français. Ils comportent l'identification des risques par métier et par poste ainsi que des plans d'actions. Chaque société est en charge de l'élaboration et de l'actualisation de son document unique. Celui-ci s'applique à tous les secteurs, à tous les niveaux hiérarchiques et à tous les salariés quel que soit leur statut.

Des échanges réguliers sont aussi réalisés entre toutes les sociétés du Groupe sur des retours d'expériences.

Pour les Domaines skiables, les principaux accidents du travail identifiés sont les chutes. Pour les Parcs de loisirs, les accidents liés au travail en hauteur, aux déplacements à l'intérieur des sites et au travail de la restauration collective constituent les principaux risques.

Aux Pays-Bas, un accord a été conclu avec une école. Les Parcs de loisirs sont homologués formateurs en sécurité et forment à ce titre des stagiaires.

Suite au succès des initiatives de certaines filiales en matière de dépistage et prévention des risques psychosociaux, une démarche groupe est à l'étude.

Indicateurs :

Arrêts maladie	Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles (par type et zone géographique), nombre de journées de travail perdues (par catégorie) et nombre total d'accidents du travail mortels, par zone géographique.	Taux de Fréquence d'Accident du Travail Groupe 2010 : 55 (nombre d'accidents avec arrêt de plus de 24h * 1 000 000 / nombre d'heures travaillées)
-----------------------	---	---

	<p>Taux d'arrêt maladie (hors accidents et maladies professionnels)</p> <p>- nombre de cas par type - nombre de jours d'arrêt par salarié par catégorie</p>	Cf. ci-dessous
Absentéisme	Taux d'absentéisme et nombre de journées perdues par salarié par zone géographique/entité.	<p>Nombre de jours d'absence (France, 2009-2010) : 38 788 (dont maladie : 17 492, dont : AT 9 174, dont autres motifs : 12 122)</p>
Comités mixtes d'hygiène et de sécurité	Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes Direction-salariés d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail.	<p>initiatives locales, là où de tels comités ont été mis en place en sus des CHSCT, on peut estimer ce pourcentage à 10%. A l'échelle du groupe, le pourcentage est non significatif</p>
Education & Santé	Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave.	<p>pas à notre connaissance, mais peut-être des initiatives en local avec le Médecin du Travail (dans le cadre de campagnes de santé publique)</p>

Développement du capital humain

Chaque site du groupe CDA définit un plan de formation qui référence l'ensemble des formations à organiser sur l'année pour toutes les catégories de personnel.

La politique de formation dépend des objectifs définis par les Directions, des souhaits individuels et des obligations réglementaires. Les formations recouvrent le domaine technique et de plus en plus les domaines du commercial et du management.

Les saisonniers font toujours l'objet de formations spécifiques avant le début de la saison.

Certains Parcs de loisirs dispensent à l'ensemble des non-permanents une formation spécifique au parc qui les emploie. Ainsi, par exemple, l'Université Astérix forme les nouveaux salariés, permanents et non-permanents, aux spécificités du site. Cette formation vise à transmettre les valeurs du parc, les bonnes pratiques à adopter pour le bien-être et la sécurité des visiteurs.

De plus, les Parcs de loisirs et les Domaines skiables français disposent d'un accord de branche sur le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Les sociétés du Groupe participent à la formation des jeunes en accueillant chaque année de nombreux lycéens et étudiants comme stagiaires ou apprentis. Les contrats de stagiaires, d'apprentis et de professionnalisation représentent une population de 815 personnes au niveau européen pour le Groupe CDA, soit 8 % de plus que lors de l'exercice 2008/2009.

A noter en Belgique un accord avec le FOREM (Agence pour l'Emploi) visant à former des personnes en insertion avant de les intégrer dans les personnels saisonniers.

Formation	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle.	Pour la France (2009-2010) : Nombre de jours de formation : 8414 Nombre de salariés ayant suivi au moins une formation : 4419 Nombre de jours de formation par salarié 2,5 (total jours de formation/effectif total)
Gestion de carrière	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.	100% (hors saisonniers)
	Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière. (% des sites ou opèrent un programme de gestion de carrière, % des salariés concernés)	100%

4. Informations sur les aspects sociaux de l'activité du Groupe

4.1. Principaux indicateurs

Effectifs de l'exercice 2009/2010 (Permanents et Non-permanents)

	France	UE hors France	dont Pays-Bas
Domaines skiables	2 017	0	0
Parcs de loisirs	1 233	1 118	530
Holdings (CDA + PDP + CADEVI)	109	0	0
TOTAL EFFECTIF MOYEN (en ETP*)	3 359	1 118	530

Indicateurs RH par zone géographique au 30 septembre

EFFECTIF A FIN SEPTEMBRE	2 283	3 242	1 626
dont % de femmes	39%	47%	49%
dont % d'hommes	61%	53%	51%
ENCADREMENT			
% d'encadrants	55%	2%	1,4%
dont % de femmes encadrants	32%	40%	48%
dont % d'hommes encadrants	68%	60%	52%
EFFECTIF MOYEN	3 359	1 118	530
dont % permanents	40%	34%	30%
dont % saisonniers	60%	66%	70%
FORMATION			
nombre de jours de formation	6 019	2 395	1 008
nombre de salariés ayant suivi au moins une formation	3 431	988	72
ACCIDENTS DE TRAVAIL			
Taux de fréquence des accidents de travail ⁽⁴⁾	68	22,2	7,0
nombre d'accidents de travail ayant entraîné le décès du collaborateur	0	0	0
nombre d'accidents de trajet ayant entraîné le décès du collaborateur	0	0	0

*ETP = Equivalent Temps Plein

(1) Changements de périmètre 2010
Acquisition de Deux Alpes Loisirs en octobre 2009 ;
vente de la participation dans Saas Fee
Création de CADEVI le 1^{er} avril 2010

(2) Changements de périmètre 2009 :
Afin d'être cohérent avec les données comptables,
Saas Fee a été reclassée en activités abandonnées.

(3) Changements de périmètre 2008 :
Domaines skiables France : entrée de STVI, VALBUS et MONTAVAL
Parcs de loisirs étrangers : sorties de Panorama Park

(4) Taux de fréquence = Nombre d'accidents avec arrêt de plus de 24 h
* 1 000 000/ nombre d'heures travaillées

II. Rapport de gestion
Informations sur les aspects sociaux de l'activité du Groupe

<i>dont Belgique</i>	<i>dont Allemagne</i>	<i>dont Suisse</i>	<i>dont Angleterre</i>	Total 2010⁽¹⁾	Total 2009⁽²⁾	Total 2008⁽³⁾
0	0	0	0	2 017	1 790	1 965
394	76	19	99	2 351	2 448	2 734
0	0	0	0	109	99	96
394	76	19	99	4 477	4 337	4 795
1 188	212	80	136	5 525	4 645	4 649
44%	52%	48%	36%	43%	42%	43%
56%	48%	53%	64%	57%	58%	57%
1,9%	3%	8%	5%	30%	9%	10%
26%	50%	50%	43%	32%	41%	37%
74%	50%	50%	57%	68%	59%	63%
394	76	19	99	4 477	4 337	4 795
41%	20%	84%	21%	39%	36%	36%
59%	80%	16%	79%	61%	64%	64%
1 301	68	18	NC	8 414	9 434	9 026
743	155	18	NC	4 419	8 195	4 674
33,0	30,0	96,0	31,0	55	42	62
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0

4.2. Effectifs

Le Groupe Compagnie des Alpes exerce deux activités, Parcs de loisirs et Domaines skiabiles, toutes deux marquées par une forte saisonnalité.

L'effectif mensuel moyen connaît d'importantes variations. Ainsi, l'effectif des Parcs de loisirs est multiplié par quatre entre avril et septembre. Celui des Domaines skiabiles connaît le même accroissement entre décembre et avril.

Les entrées de personnel concernent principalement les non-permanents (saisonniers pour les deux métiers, cachets et contrats de courte durée pour les Parcs de loisirs).

Compte tenu des spécificités propres à chaque métier, le Groupe Compagnie des Alpes a choisi d'adopter une gestion décentralisée en matière d'embauche de son personnel, ce qui amène les filiales à définir elles-mêmes leur politique de recrutement.

Dans les Domaines skiabiles, les contrats des anciens saisonniers sont reconduits en priorité d'une saison à l'autre, par l'application de l'article 16 de la convention collective nationale des exploitants de Téléphériques et Engins de Remontées Mécaniques. Aussi, près de 90% du personnel revient d'une saison à l'autre.

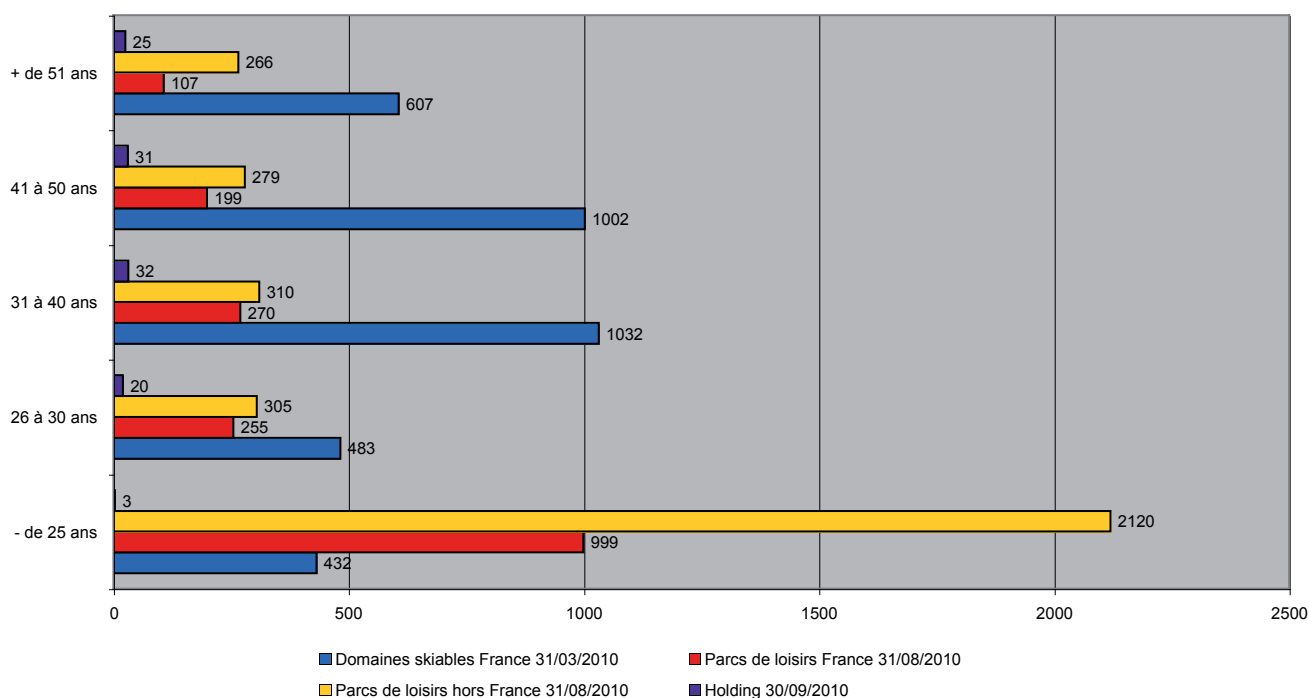
Le taux de retour des saisonniers dans les Parcs de loisirs en Europe est d'environ 45%.

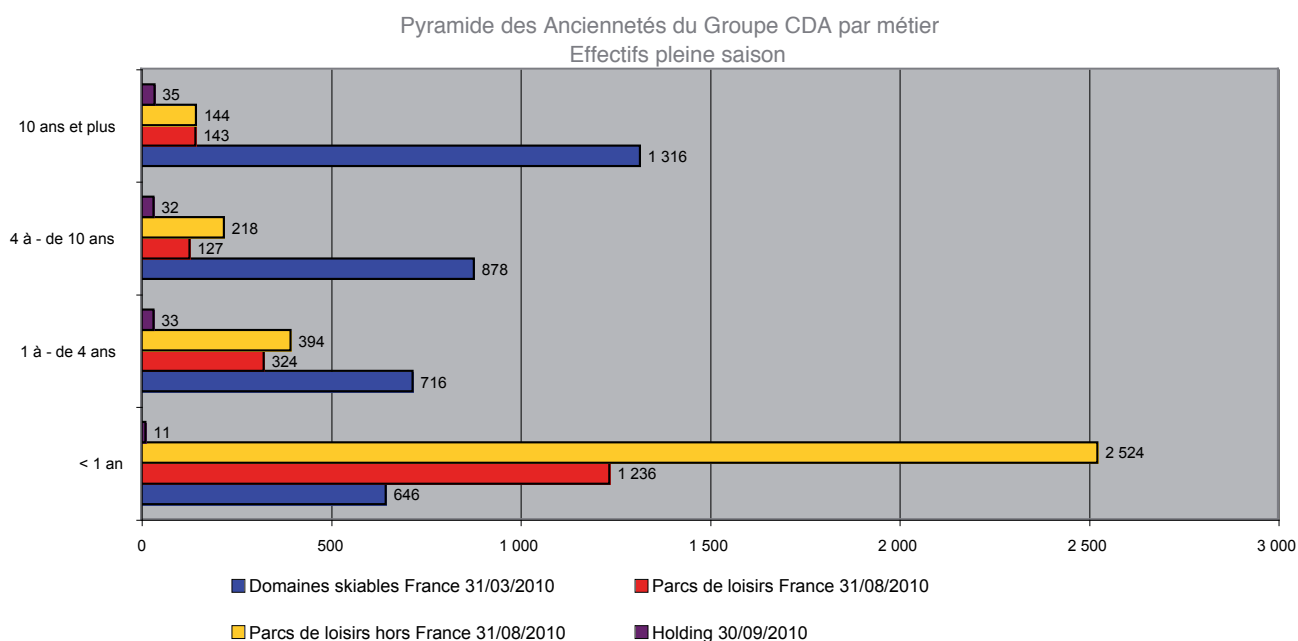
Pour les Parcs de loisirs français, par application de l'article 4 Titre VII de la Convention collective nationale sur les Espaces de loisirs, d'attraction et culturels, les saisonniers bénéficient d'une indemnité de non reconduction du contrat si leurs contrats de travail ne sont pas reconduits la 4^{ème} saison consécutive.

Les saisonniers dans les Parcs de loisirs sont souvent des étudiants travaillant lors des week-ends ou des vacances scolaires. Ils ne sont donc généralement pas amenés à revenir plus de 3 ou 4 saisons.

Les pyramides des âges et des anciennetés sont ainsi structurées différemment entre les deux métiers :

Pyramide des âges du Groupe CDA par métier Effectifs pleine saison





La répartition hommes / femmes varie également selon les activités : les Parcs de loisirs sont plus féminisés que les Domaines skiables.

Pourcentage de femmes	Parcs de loisirs	Domaines skiables
Total des effectifs au 30/09/2010	50%	22%
Cadres au 30/09/2010	45%	27%
Permanents au 30/09/2010	38%	22%
Non-permanents en pleine saison	51%	35%

Les salaires mensuels moyens des permanents dans les sites français montrent une certaine convergence entre les hommes et les femmes dans les Parcs de loisirs. Cette convergence est moindre dans les Domaines skiables, où les salaires des cadres hommes sont plus élevés que ceux des cadres femmes :

Salaires bruts mensuels moyens	Cadres		Agents de maîtrise		Ouvriers Employés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
chez les permanents						
Parcs de loisirs	3 750	3 400	2 300	1 950	1 800	1 650
Domaines skiables	5 300	4 050	2 950	2 800	2 250	2 150

4.3. Politique salariale

En France, les minimaux salariaux sont chaque année renégociés par les partenaires sociaux des branches dont relève chaque site (Convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques pour les domaines skiabiles, Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction et culturels pour les parcs de loisirs et Convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public pour les parcs animaliers).

Des négociations sur les salaires ont lieu chaque année dans chaque site entre la direction et les représentants syndicaux (négociations annuelles obligatoires).

Les salaires moyens par catégorie dans le Groupe sont assez sensiblement supérieurs aux minimaux prévus par les Conventions collectives nationales.

Outre le salaire de base, les salariés perçoivent des primes pour la plupart prévues par les conventions collectives nationales dont ils relèvent.

L'ensemble des collaborateurs français disposent d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation négociés dans chaque site. Pour l'exercice 2009/2010, des primes ont été versées dans certains sites au titre de ces différents accords.

En Belgique, les conventions collectives de travail qui définissent les conditions salariales au titre de 2009 et 2010 ont été mises en œuvre.

Aux Pays-Bas, la Direction a mis en œuvre l'accord collectif interprofessionnel. Elle a, en outre, lancé un projet d'individualisation des révisions salariales toutes catégories de personnel confondues.

4.4. Représentation du personnel

Pour le périmètre France, la représentation du personnel est assurée au total par 254 représentants du personnel et par 27 délégués syndicaux.

Pour les sites étrangers consolidés, 39 représentants du personnel et 5 délégués syndicaux représentent les salariés.

Des négociations sont en cours pour la mise en place d'un Comité d'Entreprise Européen. A cet effet, un Groupe Spécial de Négociation (GSN) a été constitué. Il s'est réuni une fois durant l'exercice.

Les Unités Economiques et Sociales (UES) des Parcs de loisirs en France ont été supprimées par accord du mois de décembre 2009.

En France, l'ensemble des Parcs de loisirs et l'ensemble des domaines skiabiles ont renouvelé leurs instances représentatives du personnel et mesuré la représentativité des organisations syndicales

Le Comité de Groupe National de la CDA créé en juin 2009 s'est réuni une fois au cours de l'exercice.

4.5. Accords collectifs

Au cours de l'exercice 2009/2010, 44 accords ont été conclus au niveau européen (contre 54 en 2008/2009) et portent principalement sur les négociations annuelles obligatoires, le temps de travail et les seniors.

Tous les salariés des Domaines skiabiles et des Parcs de loisirs français sont éligibles à un accord d'intéressement et à un accord de participation.

Des accords collectifs ou plans d'actions en faveur des salariés seniors ont été conclus dans les Parcs de loisirs français, les Domaines skiabiles étant couverts par un accord de branche.

Des négociations sont en cours au niveau de la branche Parcs de loisirs pour adapter l'organisation du temps de travail et mettre en conformité les dispositions conventionnelles avec les lois nouvelles.

Les coordinateurs syndicaux du Groupe CDA se sont réunis trois fois avec la direction du Groupe, pour débattre des sujets « sécurisation des parcours professionnels des salariés saisonniers » et de « la pénibilité au travail ».

4.6. Protection sociale

L'ensemble des salariés français du Groupe sont couverts à titre obligatoire (salariés permanents) ou à titre facultatif (salariés non-permanents) par une couverture frais soins de santé complémentaire. Un régime de prévoyance obligatoire complète ce dispositif pour l'ensemble des salariés français.

Le Groupe CDA a mis en œuvre la portabilité de ces droits dans l'ensemble des filiales françaises.

En Belgique, le Groupe offre à ses collaborateurs en sus des dispositions légales de protection sociale une assurance hospitalisation ainsi que pour le personnel cadres et employés une assurance pension.

Aux Pays-Bas, pour l'encadrement existe une assurance complémentaire retraite, épargne salariale

Le Groupe a mis en place un plan d'épargne Groupe (PEG CDA) ouvert à l'ensemble des collaborateurs français du Groupe. Il bénéficie d'un abondement dont le montant est fixé chaque année par la Direction du Groupe. Les filiales peuvent également décider de la mise en place d'abondements complémentaires.

Parmi les cinq véhicules que comprend le PEG CDA, l'un d'eux est investi en action Compagnie des Alpes.

Les collaborateurs de l'ensemble des sites ont accès aux œuvres sociales et culturelles proposées par leur comité d'entreprise.

4.7. Hygiène et sécurité

Conformément à la loi du 31/12/1991 et au décret du 05/11/2001, des documents d'évaluation des risques professionnels (santé et sécurité du personnel) sont établis et actualisés régulièrement dans les sites français. Ils comportent l'identification des risques par métier et par poste ainsi que des plans d'actions. Chaque société est en charge de l'élaboration et de l'actualisation de son document unique. Celui-ci s'applique à tous les secteurs, à tous les niveaux hiérarchiques et à tous les salariés quel que soit leur statut.

Des échanges réguliers sont aussi réalisés entre toutes les sociétés du Groupe sur des retours d'expériences.

Pour les Domaines skiabiles, les principaux accidents du travail identifiés sont les chutes et les déplacements à skis. Pour les Parcs de loisirs, les accidents liés au travail en hauteur, aux déplacements à l'intérieur des sites et au travail de la restauration collective constituent les principaux risques.

Aux Pays-Bas, un accord a été conclu avec une école. Les Parcs de loisirs sont homologués formateurs en sécurité et forment à ce titre des stagiaires.

4.8. Formation

Le Groupe CDA poursuit ses efforts de formation.

Chaque site définit un plan de formation qui référence l'ensemble des formations à organiser sur l'année pour toutes les catégories de personnel.

La politique de formation dépend des objectifs définis par les Directions, des souhaits individuels et des obligations réglementaires. Les formations recouvrent le domaine technique et de plus en plus les domaines du commercial et du management.

Les saisonniers font toujours l'objet de formations spécifiques avant le début de la saison.

Certains parcs de loisirs dispensent à l'ensemble des non-permanents une formation spécifique au parc qui leur est employé. Ainsi, par exemple, l'Université Astérix forme les nouveaux salariés, permanents et non-permanents, aux spécificités du site. Cette formation vise à transmettre les valeurs du parc, les bonnes pratiques à adopter pour le bien-être et la sécurité des visiteurs.

De plus, les parcs de loisirs et les Domaines skiabiles français disposent d'un accord de branche sur le Droit Individuel à la Formation (DIF).

4.9. Sous-traitance

Les sociétés s'assurent que leurs sous-traitants respectent les dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et du Code du Travail français.

4.10. Impact économique du Groupe CDA

Par le biais de divers prélèvements et taxes (redevances de concession des Domaines skiabiles pour 12 M€, taxe loi Montagne pour 14 M€), la Compagnie des Alpes est un important contributeur aux ressources utilisées par les collectivités territoriales pour l'aménagement et la solidarité.

Au total, ces contributions représentent 7,3 % du chiffre d'affaires réalisé sur le territoire français.

4.11. Relations avec les milieux associatifs et de l'éducation

- Les relations avec le milieu associatif européen

Le budget accordé à des associations à but non lucratif est estimé à 0,3 M€ pour cet exercice.

Pour les Domaines skiabiles, il s'agit essentiellement de sponsoring de clubs de sport et de ski, de participation à des manifestations organisées par des partenaires extérieurs, de facilités d'accès aux remontées mécaniques lors de sorties scolaires ou, dans les stations de Serre Chevalier, d'un accueil pour les équipes de ski (FFS, Comité Alpes Provence) pour favoriser leur entraînement. Ces manifestations participent au développement des stations.

- Les relations avec le milieu éducatif européen

Les sociétés du Groupe participent à la formation des jeunes en accueillant chaque année de nombreux lycéens et étudiants comme stagiaires ou apprentis. Les contrats de stagiaires, d'apprentis et de professionnalisation représentent une population de 815 personnes au niveau européen pour le Groupe CDA, soit 8 % de plus que lors de l'exercice 2008/2009.

4.12. Bilan social consolidé France

PERIMETRE France	30/09/10
Effectifs	Valeur
Effectif total France ⁽¹⁾	2 283
Pourcentage de femmes	39%
Pourcentage d'hommes	61%
Effectif par âge	
Moins de 25 ans	553
25 à 30 ans	290
30 à 40 ans	522
40 à 50ans	523
Plus de 50 ans	395
Effectif par ancienneté	
Moins de 1 an	716
1 à 4 ans	391
4 à 10 ans	346
10 ans et plus	830
Effectif moyen ⁽²⁾	3 359
Nombre de collaborateurs Permanents (tous CDI)	1 347
Nombre de collaborateurs Non-permanents (tous CDD)	2 012
Entrées	
Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée	115
Nombre d'embauches par contrat à durée déterminée	6 639
Sorties	
Nombre de licenciements	73
Nombre de démissions	103
Nombre de fins de contrat	6 157
Nombre de sorties pour autres motifs	381
Heures travaillées et supplémentaires	
Durée hebdomadaire du temps de travail (temps plein)	35h
Nombre d'heures travaillées (en milliers d'heures)	5 125
Nombre d'heures supplémentaires (en milliers d'heures)	72
Absentéisme	
Nombre de jours d'absence	38 788
dont maladie	17 492
dont accidents du travail	9 174
dont autres motifs	12 122

(1) Tout collaborateur présent au 30 septembre quelle que soit la nature de son contrat de travail

(2) « Somme des effectifs mensuels divisée par 12 mois.

NB : effectif mensuel moyen : Nb heures travaillées mensuelles / 151,67 »

PERIMETRE France

30/09/10

Rémunérations

Masse salariale brute (en millions d'euros)	100,0
Charges sociales patronales (en millions d'euros)	44,2
Intéressement 2009 versé en 2010	
Montant brut (en millions d'euros)	5,0
Montant moyen par salarié (en euros)	1 472
Participation 2009 versée en 2010	
Montant brut (en millions d'euros)	4,6
Montant moyen par salarié (en euros)	1 349

Relations professionnelles

Nombre de représentants du personnel	254
Nombre de délégués syndicaux	27
Accords collectifs signés durant l'exercice	37

Conditions d'hygiène et de sécurité

Nombre d'accidents du travail avec arrêt de plus de 24h	351
Taux de gravité ⁽³⁾	1,89
Taux de fréquence ⁽⁴⁾	68,5

Formation

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation	4 419
Nombre de jours de formation par salarié ⁽⁵⁾	2,5

Emploi des travailleurs handicapés

Nombre de travailleurs handicapés salariés sur l'exercice	80
Nombre de travailleurs handicapés embauchés au cours de l'exercice	28

Œuvres sociales

Budget œuvres sociales des Comités d'entreprise (en millions d'euros)	0,7
---	-----

Sous-traitance

Montant versé au titre de la sous-traitance (en millions d'euros)	36
---	----

(3) Nombre de jours d'arrêts suite à un accident de travail * 1 000 / nombre d'heures travaillées

(4) Nombre d'accidents avec arrêts * 1000 000 / nombre d'heures travaillées

(5) Nombre total de jours de formation rapporté à l'effectif total.